

COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° RG 24/00075

Chambre sociale

M. Philippe ALLARD, Président de chambre,
président,

M. [J] [B]

Arrêt du 13 février 2025

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 12 avril 2024 par le tribunal du travail de NOUMEA (RG n° 20/00087)

Saisine de la cour : 30 avril 2024

APPELANT

M. [J] [B]

né le 6 avril 1980 à [Localité 6],

demeurant [Adresse 7] - [Localité 3]

Représenté par Me Virginie BOITEAU de la SELARL VIRGINIE BOITEAU, avocat au barreau de NOUMEA

INTIMÉS

S.A. LE NICKEL (SLN),

Siège social : [Adresse 2] - [Localité 3]

Représentée par Me Fabien CHAMBARLHAC de la SELARL LFC AVOCATS, avocat au barreau de NOUMEA

S.A.R.L. ESPACE SURVEILLANCE,

Siège social : [Adresse 1] - [Localité 4]

Représentée par Me Vanessa ZAOUCHE de la SARL ZAOUCHE RANSON, avocat au barreau de NOUMEA

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 5 décembre 2024, en audience publique, devant la cour composée de :

M. Philippe ALLARD, Président de chambre, président,

Mme Zouaouïa MAGHERBI, Conseiller,

M. Thibaud SOUBEYRAN, Conseiller,

qui en ont délibéré, sur le rapport de M. Philippe ALLARD.

13/02/2025 : Expéditions - Me CHAMBARLHAC ; Me ZOUICHE ; Me BOITEAU ;

- M. [B], SLN et ESPACE SURVEILLANCE (LR/AR)

- Copie CA ; Copie TT

Greffier lors des débats : M. Petelo GOGO

Greffier lors de la mise à disposition : M. Petelo GOGO

ARRÊT :

- contradictoire,

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 451 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie,

- signé par M. Philippe ALLARD, président, et par M. Petelo GOGO, greffier, auquel la minute de la décision a été transmise par le magistrat signataire.

Selon contrat à durée indéterminée à temps partiel en date du 6 février 2019, M. [B] a été engagé par la société Sentinelle NC en qualité d'agent de sécurité incendie - niveau 3 échelon 1 - N3E1 à compter du 8 février 2019. Il a été convenu que le salarié serait amené à travailler exclusivement sur le site de la SLN à [Localité 5].

Le 13 mai 2019, le marché de gardiennage du site de la SLN de [Localité 5] a été attribué à la société Espace surveillance.

Selon contrat de travail à durée déterminée à temps partiel en date du 13 mai 2019, M. [B] a été engagé par la Société d'activité minière en qualité d'agent polyvalent environnemental niveau I - échelon 1 pour la période du 12 mai 2019 au 30 septembre 2019. Le contrat a précisé que l'engagement était « effectué dans le cadre du transfert de personnel de la société Sentinelle NC

faisant suite à la reprise par la société Espace surveillance du gardiennage du site minier de la SLN [Localité 5] ».

Selon requête introductive d'instance déposée le 13 mai 2020, M. [B], qui contestait que son embauche ait répondu à un accroissement exceptionnel et temporaire d'activité puisqu'il avait continué à exercer les mêmes fonctions qu'auparavant et reprochait à la Société d'activité minière d'avoir failli à son obligation de le reprendre, a attiré la Société d'activité minière devant le tribunal du travail de Nouméa pour obtenir la requalification de la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée depuis le 6 février 2019 et le paiement d'indemnités de rupture.

Selon assignation délivrée le 10 octobre 2022, M. [B] a appelé en intervention forcée la société Espace surveillance.

La société Le nickel - SLN, venant aux droits de la Société d'activité minière, a rétorqué que le contrat à durée déterminée était valide et que la société Espace surveillance n'était assujettie à aucune obligation de reprise de M. [B].

La société Espace surveillance a contesté avoir eu l'obligation de reprendre M. [B] puisqu'il n'était pas titulaire d'une carte ASPQ et qu'il ne répondait pas au pré-requis pour entrer en formation.

Par jugement en date du 12 avril 2024, le tribunal du travail de Nouméa a :

- dit que le contrat de travail à durée déterminée liant M. [B] à la société Espace surveillance, était « illicite »,
- débouté M. [B] de sa demande de requalification dudit contrat en contrat à durée indéterminée et débouté l'intéressé de ses demandes financières,
- mis hors de cause la société Espace surveillance,
- débouté M. [B] de l'ensemble de ses demandes,
- dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile,
- dit n'y avoir lieu à dépens.

Les premiers juges ont retenu en substance :

- que l'embauche de M. [B] par la Société d'activité minière répondait à un motif légal de recours à un contrat à durée déterminée puisque celle-ci devait assurer une surveillance accrue du site dans un contexte tendu ;
- que la Société d'activité minière n'avait aucune obligation de transférer le contrat de travail de M. [B] à la société Espace surveillance, ni de garder M. [B] dans son effectif ;
- que M. [B] qui ne détenait pas une carte professionnelle, ne pouvait pas être repris par la société Espace surveillance, entreprise soumise à la réglementation du code de la sécurité intérieure et cette dernière n'était pas responsable de la rupture du contrat de travail.

Selon requête déposée le 30 avril 2024, M. [B] a interjeté appel de cette décision en intimant la société Espace surveillance et la société Le nickel.

Le 22 octobre 2024, la radiation de l'affaire a été ordonnée en raison de l'absence de dépôt du mémoire ampliatif.

La société Le nickel ayant sollicité la remise au rôle, l'affaire a été fixée à l'audience du 5 décembre 2024.

Sur ce, la cour,

1) Dans sa note reçue le 21 octobre 2024, la société Le nickel a expressément sollicité le renvoi de l'affaire à l'audience pour être jugée au vu des conclusions de première instance.

2) Au visa de l'article Lp 121-3 du code du travail et de l'avenant n° 12 du 9 juillet 2015 de l'accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises ou organismes privés de surveillance, de gardiennage et de sécurité », M. [B] a reproché à la Société d'activité minière de ne pas avoir « respecté les conditions de reprise prévues par les dispositions susmentionnées » et d'avoir violé ces dispositions (page 13 de ses conclusions). Aux termes de son assignation forcée, il a formulé les mêmes reproches à l'encontre de la société Espace surveillance.

La Société d'activité minière qui n'a pas repris le marché de surveillance n'avait aucune obligation de reprendre le contrat de travail de M. [B] à la suite de la résiliation du marché de surveillance avec la société Sentinelle NC.

L'article 2-2 de l'avenant précité, que reproduisait M. [B] dans ses conclusions, prévoit :

« Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1er qui remplissent les conditions suivantes à la date du transfert effectif :

- disposer des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;

- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de l'aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;

- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par le haut-commissariat ou du récépissé attestant de la demande de carte professionnelle ;

- justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant et être à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site (notamment, par exemple : SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.) ;

- effectuer en moyenne au moins 100 heures planifiées de travail mensuel sur le marché faisant l'objet de la reprise - ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel, hors statut cadre - cette condition étant appréciée sur les 6 derniers mois qui précèdent le transfert ;

Dans cette hypothèse, l'entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert et constaté au moment de l'appel d'offre.

Pour apprécier le respect des conditions de transfert posées par l'article 2.2, il faut se placer à la date du transfert qui correspond à la date de notification d'acceptation du prestataire par le client.
»

M. [B] qui n'avait pas la certification ASPQ, ni n'était titulaire de la carte professionnelle, n'était pas un salarié transférable au sens de l'avenant n° 12. La société Espace surveillance n'avait pas l'obligation de l'intégrer dans son personnel.

Il en résulte que M. [B] doit être débouté des demandes, notamment pécuniaires, qu'il formule à l'encontre de la société Espace surveillance et de la Société d'activité minière, en exécution d'un transfert de son contrat de travail.

3) A la suite de la perte de son marché par la société Sentinelle NC, M. [B] a été engagé en qualité d'agent polyvalent environnemental par la Société d'activité minière, aux droits desquels vient la société Le nickel, selon contrat de travail à durée déterminée à temps partiel en date du 13 mai 2019.

Devant le tribunal du travail de Nouméa, M. [B] a sollicité la requalification de ce contrat en un contrat à durée indéterminée.

L'article 3 du contrat dispose : « Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée afin de faire face à un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité dans le cadre de la continuité des opérations de surveillance et de sécurisation des installations du site minier de [Localité 5]. »

Il résulte du dossier que le transfert du marché de surveillance est contemporain de nombreuses dégradations commises sur le site minier de [Localité 5], notamment d'incendies du convoyeur de minerais, qui avaient conduit à sa fermeture. Le 6 mai 2019, le convoyeur avait encore été incendié. Dès lors que la société Espace surveillance, qui avait repris le marché, n'était pas en mesure d'assurer toutes les prestations mises à la charge de la société sortante, en raison d'un déficit de main d'oeuvre, cinq salariés affectés par la société Sentinelle NC à la surveillance du site n'étant pas titulaires de la carte professionnelle exigée par la législation, la Société d'activité minière a pu vouloir renforcer ponctuellement son propre personnel en charge de la sécurité, le temps que la Société d'activité minière renforçât ses équipes. C'est à bon droit que le tribunal du travail de Nouméa a retenu que la Société d'activité minière avait pu conclure avec M. [B] un contrat à durée déterminée et a rejeté la demande de requalification.

Le contrat de travail à durée déterminée a régulièrement pris fin à l'échéance convenu, soit le 30 septembre 2019, de sorte que M. [B] doit être débouté de ses demandes en paiement d'indemnité de rupture.

4) M. [B] affirme que la Société d'activité minière a engagé sa responsabilité contractuelle à son égard puisqu'il n'a pas bénéficié de la formation qui lui avait été promise.

L'article 16 du contrat conclu le 13 mai 2019 dispose :

« Durant son contrat, le salarié suivra un cursus de formation lui permettant d'acquérir la certification ASQP (agent de sécurité).

A l'issue de cette formation et en cas d'obtention de la certification, le salarié pourra se voir proposer une embauche en contrat à durée indéterminée au sein de la société Espace surveillance.

Les frais de ces formations seront pris en charge, dans leur intégralité, par la société. »

Aucune faute ne sera retenue à l'encontre de la Société d'activité minière dans la mesure où il est justifié que M. [B] n'a pas pu bénéficier de la formation ASPQ en raison de compétences de base insuffisantes, l'intéressé ayant échoué au test de pré-requis réalisé par la société Espace-pro (annexes n° 5 à 7).

Par ces motifs

La cour,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Condamne M. [B] aux dépens d'appel.